

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan demografi pada angkatan kerja di Amerika maupun beberapa negara Asia (Triaryati, 2003), termasuk Indonesia. Jumlah kaum wanita yang bekerja, maupun pasangan suami istri yang keduanya sama-sama bekerja serta banyaknya tuntutan pekerjaan maupun waktu bersama keluarga dapat disinyalir sebagai penyebab konflik pekerjaan – keluarga.

Tidak terdapat cukup banyak penelitian untuk menarik kesimpulan tentang dampak status perkawinan pada produktivitas. Namun, riset secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang tidak menikah (Robbins, 2003).

Menurut Triaryati (2003), walaupun konflik pekerjaan – keluarga dikenal sebagai masalah pria dan wanita, namun isu tersebut berlanjut hingga penempatan tanggung jawab bagi wanita karier. Perbedaan tanggung jawab disebabkan oleh peranan wanita secara tradisional, yang semula dianggap harus lebih bertanggung jawab daripada pria dalam masalah-masalah rumah tangga, seperti mengurus anak dan suami, membersihkan rumah, memasak, maupun melakukan pekerjaan rumah tangga lainnya (Triaryati, 2003).

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga – baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orang tua, pasangan, atau

anak-anak – dapat bertindak sebagai *stressor* yang signifikan pada karyawan (Luthans, 2009). Tren sekarang semakin mempersulit karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Luthans, 2009). Saat karyawan kerja lembur dan membawa pulang pekerjaan pada malam hari, semakin banyak tekanan diberikan pada hubungan pekerjaan – keluarga dan penekanan pada koordinasi kerja dan jadwal liburan, atau mencari pilihan layanan perawatan anak dan orang tua menjadi hal yang penting dan membuat stres (Luthans, 2009).

Konflik pekerjaan – keluarga mempengaruhi individu yang bersangkutan, keluarga mereka, dan perusahaan (Esson, 2004). Konflik pekerjaan – keluarga memaksa organisasi-organisasi untuk menerima kebijakan-kebijakan tertentu untuk penyelesaiannya, seperti kebijakan persahabatan keluarga (Triaryati, 2003).

Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial (Triaryati, 2003). Tuntutan ini berasal dari beberapa pihak, seperti: negara, profesional, publik, dan kelompok tertentu (Triaryati, 2003). Pilihan respon perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak “menelan mentah-mentah” tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka (Goodstein, 1994, dalam Triaryati, 2003).

Organisasi yang kurang peduli dengan karyawan harus siap menerima risiko apabila karyawan dengan kinerja baik memilih mengundurkan diri. Tentunya organisasi akan kehilangan sumber daya manusia yang unggul, sehingga harus mengeluarkan biaya lebih untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, yang belum tentu sebaik karyawan lama. Selain merugikan organisasi, karyawan yang suka keluar – masuk organisasi cenderung akan susah memperoleh pekerjaan baru karena dianggap tidak memiliki komitmen organisasional.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan – keluarga dan stres?
- 2) Bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan – keluarga dan komitmen organisasional?
- 3) Bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan – keluarga dan *turnover*?
- 4) Bagaimana hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja?
- 5) Bagaimana hubungan antara komitmen organisasional dan *turnover*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian identik dengan tujuan ilmu pengetahuan pada umumnya, yakni membuat penjelasan, menyusun prediksi, serta mengendalikan fenomena yang terjadi di dalam suatu batasan yang ditentukan (Kuncoro, 2009). Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan – keluarga dan stres
- 2) Untuk menganalisis bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan – keluarga dan komitmen organisasional
- 3) Untuk menganalisis bagaimana hubungan antara konflik pekerjaan – keluarga dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*)
- 4) Untuk menganalisis bagaimana hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja
- 5) Untuk menganalisis bagaimana hubungan antara komitmen organisasional dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*)

1.4. Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini bermanfaat untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Selain itu juga mampu memberikan informasi atas kondisi yang terjadi dan dapat digunakan sebagai landasan informasi atau literatur untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan, dimana meliputi uraian mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian ini, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan penelitian pada akhir bab ini.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PEMBAHASAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dibahas mengenai tinjauan pustaka yang meliputi telaah teoritis mengenai konflik pekerjaan – keluarga, stres, komitmen organisasional, kinerja, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*). Pada bagian akhir bab ini terdapat model hubungan dan uraian hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang menguraikan lokasi penelitian, metode pengumpulan data, analisis data, dan batasan operasional.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan, meliputi data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran atas penelitian yang telah dilakukan.